

Die Abgeordneten der Fraktion der CDU/CSU im Deutschen Bundestag stellten eine Kleine Anfrage zu Auswirkungen von Künstlicher Intelligenz auf den deutschen Arbeitsmarkt und Sozialstaat (Drs. 20/6008, Kurzzusammenfassung vom 22.3.2023). Gemäß der Anfrage hätten die jüngsten Entwicklungen im Bereich der Künstlichen Intelligenz (KI) nicht nur Optimismus hinsichtlich möglicher zukünftiger Anwendungen geschürt, sondern bei den Fragestellern auch Fragen zu den Auswirkungen auf Wirtschaft, Arbeitsmarkt und Sozialstaat aufgeworfen. Einer der Gründe dafür sei, dass immer mehr Tätigkeiten durch Künstliche Intelligenz übernommen und vereinfacht werden könnten und alle Wirtschaftszweige davon betroffen sein könnten. KI wird nach Auffassung der Fragesteller das Arbeitsumfeld vieler Menschen maßgeblich verändern. Das betreffe u. a. veränderte Arbeitsinhalte, Arbeitsgestaltung, Interaktionen zwischen Arbeitnehmern und Maschinen sowie Methoden zur Messung von Arbeitsleistung und -effizienz. Die technologische Entwicklung im Bereich der KI biete auch enorme Chancen für einen effizienteren, schnelleren und leistungsfähigeren Sozialstaat. Dafür müssten allerdings schon jetzt die Weichen richtig gestellt werden. Einen Hinweis darauf, wie die Weichen zutreffend gestellt werden könnten, gab die Anfrage leider nicht – wohl dem Status einer Anfrage geschuldet. Stattdessen soll die Bundesregierung Auskunft etwa darüber geben, wie sie „Künstliche Intelligenz“ definiert, welche Herausforderungen sie im Bereich KI mit Blick auf den Arbeitsmarkt sieht und wie sie die Auswirkungen des Fortschritts in der Künstlichen Intelligenz auf die Lohnentwicklung, Produktivität und Erwerbsbeteiligung auf dem deutschen Arbeitsmarkt einschätzt. Die Antworten auf diese und die weiteren Fragestellungen der Anfrage werden überaus interessant. Bis dahin sei auf die nicht minder interessanten Ausführungen in diesem Kontext, etwa zu ChatGPT (Neufeld, BB 7/2023, „Die Erste Seite“) oder zu Gesetzgebung und Rechtsprechung (Mitterer/Wiedemann/Thress, BB 2023, 3 ff.) verwiesen.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Weiterbeschäftigungsanspruch – Wegfall – Zwangsvollstreckung – unternehmerische Entscheidung

1. Die Weiterbeschäftigung ist eine unvertretbare Handlung, zu der der Schuldner nach § 888 ZPO durch Zwangsgeld und Zwangshaft angehalten werden kann (Rn. 12).
2. Der Einwand, die Weiterbeschäftigung sei subjektiv oder objektiv unmöglich geworden, ist grundsätzlich auch im Zwangsvollstreckungsverfahren nach § 888 ZPO zu berücksichtigen (Rn. 15 f.).
3. Allein die Entscheidung des Arbeitgebers, die bisherigen Aufgaben eines Arbeitnehmers auf andere Beschäftigte zu übertragen, führt nicht dazu, dass dem Arbeitgeber die Beschäftigung des Arbeitnehmers unmöglich wird (Rn. 17 f.).
4. Der Einwand des Arbeitgebers, die Beschäftigungsmöglichkeit sei aufgrund einer unternehmerischen Organisationsentscheidung entfallen, kann im Verfahren nach § 888 ZPO ohnehin nur berücksichtigt werden, wenn der Wegfall unstrittig oder offenkundig ist (Rn. 19 ff.).
5. Sofern der Schuldner gegen den erstinstanzlichen Weiterbeschäftigungstitel Berufung einlegt, kann er nach § 719 und § 707 ZPO i. V. m. § 62 Abs. 1 S. 2 und S. 3 ArbGG die Einstellung der Zwangsvollstreckung beantragen und sich zur Begründung darauf berufen, die Beschäftigungsmöglichkeit sei entfallen. Im Übrigen kann er den Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit durch eine unternehmerische Organisationsentscheidung im Wege der Vollstreckungsabwehrklage nach §§ 767, 769 ZPO geltend machen (Rn. 25).

BAG, Beschluss vom 28.2.2023 – 8 AZB 17/22

(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2023-818-1**

unter www.betriebs-berater.de

BAG: Weisungsrecht – Versetzung ins Ausland – Ausübungskontrolle – internationale Zuständigkeit – Pilot

1. Eine Beschränkung des Weisungsrechts dem Grunde nach – dem „Ob“ – kann sich ausdrücklich oder konkludent aus den getroffenen vertraglichen Vereinbarungen oder den auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren kollektivrechtlichen Regelungen ergeben. Fehlt es an solchen Einschränkungen dem Grunde nach, unterliegt die konkrete Ausübung des Weisungsrechts – das „Wie“ – der Ausübungskontrolle, sie muss daher billigem Ermessen entsprechen (Rn. 27).
2. Die Wahrung billigen Ermessens bei der Ausübung des Weisungsrechts erfordert eine Abwägung der wechselseitigen Interessen nach verfassungsrechtlichen und gesetzlichen Wertentscheidungen, den allgemeinen Wertungsgrundsätzen sowie der Verkehrssitte und Zumutbarkeit, wobei in die Abwägung alle Umstände des Einzelfalls einzubeziehen sind (Rn. 38).
3. Beruht die Weisung des Arbeitgebers auf einer unternehmerischen Entscheidung, kommt dieser besonderes Gewicht zu, ohne dass das unternehmerische Konzept auf seine Zweckmäßigkeit zu überprüfen wäre. Maßgeblich ist, ob das Interesse des Arbeitgebers an der Durchsetzung seiner Organisationsentscheidung im konkreten Einzelfall die Weisung trotz der dem Arbeitnehmer entstehenden Nachteile rechtfertigt (Rn. 41).

BAG, Urteil vom 30.11.2022 – 5 AZR 336/21

(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2023-818-2**

unter www.betriebs-berater.de

BAG: Nichtverlängerungsmitteilung – Anhörung des Bühnenmitglieds – Mitteilung von Gründen – Bezugnahme auf vorherige Gespräche

1. Nach § 61 Abs. 4 S. 1 NV Bühne hat der Arbeitgeber das Solomitglied zu hören, bevor er eine Nichtverlängerungsmitteilung ausspricht. Unterbleibt die Anhörung oder führt der Arbeitgeber die Anhörung nicht ordnungsgemäß unter Beachtung der nach dem NV Bühne bestehenden Obliegenheiten durch, ist die Nichtverlängerungsmitteilung unwirksam (Rn. 16).
2. Dem Bühnenmitglied sind im Rahmen eines persönlichen Anhörungsgesprächs die auf seine Person bezogenen Gründe für die beabsichtigte Nichtverlängerungsmitteilung mitzuteilen, um ihm eine Stellungnahme hierzu im Anhörungsgespräch zu ermöglichen. Die Nichtverlängerungsmitteilung ist allerdings nicht darauf zu überprüfen, ob sie durch das Vorliegen objektiver Gründe gerechtfertigt ist (Rn. 17).
3. Die Mitteilung der Gründe für die beabsichtigte Nichtverlängerungsmitteilung durch die Arbeitgeberin hat grundsätzlich im Anhörungsgespräch selbst zu erfolgen. Eine Bezugnahme auf bereits zuvor mitgeteilte Gründe ist allenfalls dann zulässig, wenn die erneute Angabe von Gründen im Anhörungsgespräch eine bloße Förmelerei darstellen würde. Dem Begründungserfordernis ist jedenfalls dann nicht genügt, wenn der Arbeitgeber im Anhörungsgespräch lediglich auf Gründe verweist, die Gegenstand von vor der förmlichen Einladung zur Anhörung geführten Gesprächen waren (Rn. 20 ff.).

BAG, Urteil vom 21.12.2022 – 7 AZR 448/21

(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2023-818-3**

unter www.betriebs-berater.de